

avv. Pasquale Fatigato

avv. Cinzia Cera

avv. M. Antonietta Fatigato

avv. Michele Fatigato

avv. Carmen Spinelli

dot. C. Fabio Carfagno

dot.ssa Marianna Caggiano

dot.ssa Maria Dea Di Iasio



**F** FATIGATO  
AVVOCATI GIUSLAVORISTI

Corso Cairoli, 37 - Foggia | Tel: 0881 77 55 00 - Fax: 0881 77 52 20  
Sede di Bari: Viale Beato Josemaria Escrivà, 28 - Bari  
info@studiofatigato.it - www.studiofatigato.it

## CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE

**1. Durata.** Il singolo contratto a termine non può avere una durata eccedente i 24 mesi. Il contratto a termine acausale non può avere durata superiore a 12 mesi. In caso di successione di più contratti a termine tra le stesse parti il limite di durata complessiva è portato a 24 mesi (senza considerare gli intervalli di tempo tra un contratto e l'altro), salvo diversa previsione da parte dei CCNL. Il limite di durata, inoltre, non trova applicazione alle attività stagionali.

\* \* \*

**2. Causali ed ambito di applicazione delle causali.** Le causali sono condizione di legittimità: a) del singolo contratto a termine di durata superiore a 12 mesi; b) della proroga del contratto a termine che comporti il superamento del limite di durata complessiva (contratto a termine + proroga/proroghe) di 12 mesi; c) del secondo contratto a termine (rinnovo) stipulato tra le medesime parti, a prescindere dalla durata del primo. Sono esclusi dal campo di applicazione delle causali i rinnovi e le proroghe di CTD per attività stagionali e, cioè, i contratti a termine stipulati: a) per le attività indicate nel DPR 1525 del 1963; b) nelle ipotesi "di stagionalità" individuate dai contratti collettivi. Per le attività stagionali così definite, dunque, non opera il limite di durata massima di 24 in caso di successione di CTD e le proroghe e i rinnovi restano acausali.

Le causali indicate nel DL, sono: a) esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive; b) esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria. Dette causali appaiono particolarmente stringenti, in quanto: a) le esigenze temporanee e oggettive devono essere estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro e, dunque, presentare il carattere della straordinarietà; b) l'incremento temporaneo di attività, oltre che significativo, deve essere non programmabile, con esclusione, dunque, delle ipotesi di incremento ciclico dell'attività, salva la riconduzione alle ipotesi (legali o contrattuali) della stagionalità. Costituisce, invece, autonoma causale quella della sostituzione di altri lavoratori.

\* \* \*

**3. Requisiti di forma.** Il termine deve essere sempre apposto al contratto e non può risultare indirettamente determinato. Il contratto scritto con l'indicazione del termine deve essere sottoscritto necessariamente prima dell'inizio della prestazione lavorativa. In caso di rinnovo o proroga, le causali (così come l'eventuale natura stagionale dell'attività), ove previste, devono essere specificate in forma scritta, e, dunque, devono essere descritte in modo sufficientemente analitico.

\* \* \*

**4. Numero massimo di proroghe.** Indipendentemente dal numero di contratti a termine intercorsi tra le medesime parti, le proroghe non possono essere superiori a quattro nell'arco dei 24 mesi. Ove tale limite di 24 mesi sia derogato dalla contrattazione collettiva il numero delle proroghe resta comunque fissato in quattro. Il limite delle proroghe non è comunque

applicabile alle imprese start-up innovative (di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221), per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

\* \* \*

**5. Termine di impugnazione stragiudiziale.** L'impugnazione stragiudiziale dell'apposizione del termine al contratto di lavoro può essere effettuata nel termine di centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto (in luogo dei centoventi giorni previsti in precedenza). Resta fermo il successivo termine di centottanta giorni per il deposito del ricorso giudiziale o per la promozione del tentativo obbligatorio di conciliazione. In quest'ultimo caso, il ricorso deve essere proposto entro sessanta giorni dal rifiuto esplicito o implicito del tentativo di conciliazione da parte del datore di lavoro.

\* \* \*

**6. Decorrenza delle modifiche.** Le modifiche non si applicano ai contratti a termine stipulati dalle pubbliche amministrazioni e, nel privato, ai contratti a termine già stipulati (indipendentemente dalla decorrenza del rapporto) prima dell'entrata in vigore del DL, ma solo i successivi. Le modifiche che riguardano proroghe e rinnovi si applicano anche in caso di proroghe e rinnovi di contratti a termine "in corso" alla data di entrata in vigore del DL (13 luglio 2018). Potrebbe, infine, emergere qualche incertezza sulla applicabilità delle modifiche alle società "in house" ed alle società che più in generale che operano in regime di diritto privato se pur sottoposte a controllo pubblico. In assenza di specificazioni, la disciplina introdotta dal DL parrebbe applicabile.

\* \* \*

## SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

**1. Decorrenza delle modifiche.** Le modifiche in materia di contratto di somministrazione non hanno una disciplina che ne regoli l'entrata in vigore in quanto riguardano solo il contratto stipulato tra agenzia di somministrazione e lavoratore. Pertanto per queste modifiche troverà applicazione quanto disposto dal DL in materia di contratti a termine (punto 6. Paragrafo precedente). Nulla cambia, invece, per quanto riguarda il contratto commerciale di somministrazione tra impresa di somministrazione ed impresa utilizzatrice.

\* \* \*

**2. Contratto a termine Agenzia – lavoratore.** Al contratto di lavoro a termine sottoscritto dall'agenzia (con il lavoratore poi destinato ad essere inviato in missione presso l'utilizzatore) trovano applicazione le stesse regole comunemente applicabili al contratto a termine fatte salve le previsioni di cui all'art. 23 (numero complessivo contratti a termine) e 24 (diritti di precedenza) del d.lgs 81/2015. L'impatto di tale novità è, tuttavia, mitigato dalla previsione per la quale il contratto a termine potrà, comunque, essere prorogato "nei casi e per la durata" previsti dal contratto collettivo applicato dal somministrazione. In materia di somministrazione, dunque, la causale della proroga ed il regime dei suoi limiti quantitativi sono resi disponibili da parte della contrattazione collettiva.

\* \* \*

**3. Regime sanzionatorio.** L'eventuale violazione della disciplina del contratto a termine finalizzato alla somministrazione non dovrebbe avere un impatto per l'utilizzatore, in quanto la

sanzione dovrebbe essere esclusivamente quella della conversione a tempo indeterminato del contratto intercorso tra lavoratore e agenzia.

\* \* \*

La disciplina legale in materia di contratto a termine e somministrazione resta comunque sempre derogabile ad opera della contrattazione di prossimità (art. 8 D.L. 138 del 2011, convertito in legge 148/2011), se pur nel rispetto dei requisiti previsti dalla suddetta norma e dai vincoli comunitari.

**Avv. Michele Fatigato**

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping, stylized strokes that form a unique, somewhat abstract representation of the name 'Michele Fatigato'.